

УДК

Крива Н.-ст. гр. АДМ-11

Тернопільський Національний Економічний Університет

МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ЦІЛЕЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Науковий керівник: к.е.н., доцент Васіна А.Ю.

Розробка оптимальних планів і методів реалізації, обґрунтування ефективної організаційної структури – необхідні умови досягнення цілей організації.

Успіх організації, ефективне досягнення нею окреслених цілей в значній мірі визначається активною участю у процесі її діяльності всіх членів трудового колективу. При цьому, вирішальне значення має ставлення працівників до своєї діяльності, спрямованої на досягнення загальних цілей організації.

З огляду на це, важливим завданням є формування мотиваційних механізмів, зорієнтованих на активізацію діяльності виконавців в напрямку якомога ефективнішого виконання своїх обов'язків.

Що спонукає людину до ефективної праці? Чому в одному випадку для виконання порівняно легкої роботи необхідний примус працівника, тоді як в іншому випадку виконавець сам охоче виконує важку рутину роботи?

Відповідь на ці й інші питання дає аналіз мотивації виконавців, як важливої функції управління. Мотивація – це процес спонукання людини до діяльності під впливом внутрішніх і зовнішніх рушійних сил для досягнення цілей організації.

Працівник є не тільки важливим ресурсом організації. Він має, на відміну від матеріальних факторів виробництва, свої цілі, цінності, вимоги, сподівання, потреби. На поведінку працівника, у тому числі на його ставлення до конкретної діяльності, виконання визначеного завдання, впливають також умови діяльності і її зміст, взаємини з колегами, ситуація в організації і середовищі її функціонування в цілому.

При здійсненні мотивації як функції управління відправне значення має якомога повне врахування характерних особливостей та ціннісних орієнтацій персоналу організації. Цілі, цінності, установки, потреби цього персоналу – не тільки предмет аналізу теорій мотивації, але і безпосередні рушійні сили діяльності по досягненню цілей організації.

Набір і співвідношення елементів системи рушійних сил у різних людей істотно відрізняються. Можна говорити про визначену мотиваційну структуру. Вплив на формування мотиваційної структури людини може здійснюватися на двох рівнях. На першому рівні наявні мотиваційні механізми розглядаються як чітко зорієнтовані, тобто відомо, що спонукує людину робити визначені дії, які мотиви діяльності для неї найбільш значимі. Управлінський вплив спрямований саме на визначені мотиви для забезпечення бажаної реакції виконавця. На цій базі будуються в основному системи матеріального стимулювання. Інструментами впливу на мотиваційну структуру є виховання та освіта. Отже, підсумовуючи все вище сказане, можна сказати, що з метою вдосконалення мотиваційних механізмів, доцільним є запровадження прогресивних методик оцінки участі кожного з працівників в досягненні цілей та застосування мотиваційних механізмів, які були б зорієнтовані на врахуванні специфіки очікувань і прагнень кожного окремого працівника.